



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA
KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

OLEH:

NURHADI

NIM. 11671100115



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

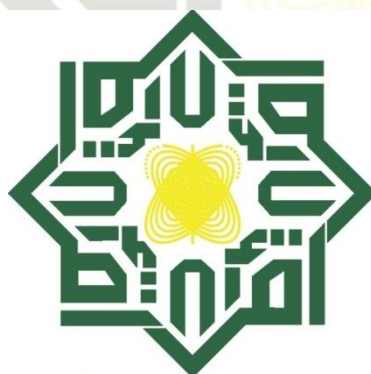
**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA
KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasyim Riau

OLEH:

NURHADI
NIM. 11671100115



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NURHADI
NIM : 11671100115
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA
RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH
DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TANGGAL UJIAN : 14 APRIL 2021

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGRIANI, SE, M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN

FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURHADI
NIM : 11671100115
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA
RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TANGGAL UJIAN : 14 APRIL 2021

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002

MENGETAHUI,

PENGUJI I

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

PENGUJI II

ZULHAIDA, SE, MM
NIP. 19741204 201411 2 001

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

NURHADI
11671100115

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan menyalin dalam bentuk apa pun untuk tujuan komersial tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan menyalin dalam bentuk apa pun untuk tujuan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
4. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan menyalin dalam bentuk apa pun untuk tujuan lain yang melanggar hukum.

Sasaran penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan rumus slovin dan sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 84 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan model dan teknik analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Angka r^2 sebesar 0,679 atau 67,9% yang menunjukkan bahwa 67,9% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Sedangkan 32,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahil robbil ‘alamin, segala puji kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas rahmat dan ridhonya yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ayahanda Widodo dan Ibunda Miasih yang telah memberikan cinta, kasih dan sayang serta pengorbanan bagi penulis selama melaksanakan pendidikan sehingga perkuliahan ini selesai, dan telah banyak berkorban materil maupun nonmateril serta doa untuk penulis. Semoga Allah Selalu membalas semua



kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga Ayahanda dan Ibunda selalu diberi kesehatan, umur yang panjang, rezeki yang berlimpah dan kebaikan didunia sampai akhirat, Amiin.

Irwan Ardiansyah (Abang) dan Nurhuda (Abang) yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk kesuksesan penulis.

Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhurrozi, SE. MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE. MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Hariza Hasyim, SE. M.Si selaku Pembimbing Akademis yang telah bersedia memberikan nasehat-nasehat dalam seluruh pelaksanaan perkuliahan.

Ibu Irien Violinda Anggriani, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan pembekalan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan daftarnya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Pihak PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi yang telah memberikan kesempatan dan izin serta arahan dalam setiap urusan yang menyangkut penelitian ini.

12. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen'16 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru,Maret 2021
Penulis,

Nurhadi
Nim: 11671100115

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN TEORITIS	13
2.1. KINERJA KARYAWAN	13
2.1.1. Pengertian Kinerja	13
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.3. Kriteria-Kriteria Kinerja	18
2.1.4. Penilaian Kinerja	19
2.1.5. Indikator Kinerja	21
2.2. ETOS KERJA	23
2.2.1. Pengertian Etos Kerja	23
2.2.2. Indikator Etos Kerja	24
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	26
2.2.4. Elemen Etos Kerja	30
2.3. DISIPLIN KERJA	34
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	34
2.3.2. Tujuan Disiplin Kerja	35
2.3.3. Fungsi Disiplin Kerja	37
2.3.4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	37
2.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	38
2.3.6. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	38
2.4. PENGARUH ANTAR VARIABEL	39
2.5. PANDANGAN ISLAM	40



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.6. PENELITIAN TERDAHULU	44
2.7. KERANGKA BERPIKIR	45
2.8. HIPOTESIS	46
2.9. KONSEP OPERASIONAL VARIABEL	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	49
3.2. Jenis Dan Sumber Data	49
3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian	50
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5. Analisis Data	53
3.6. Uji Kualitas Data.....	54
3.6.1 Uji Validitas Data	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	55
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.1 Uji Normalitas Data	55
3.7.2 Uji Multikolonieritas.....	56
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	56
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	57
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.9. Uji Hipotesis.....	58
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	58
3.9.2 Uji Parsial (Uji T)	59
3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)	60
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	62
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	62
4.2. Visi dan Misi	63
4.3. Struktur Organisasi.....	63
4.4. Job Deskripsi.....	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
5.1. Karakteristik Responden	74
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	74
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	76
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	76
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	77



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.2 Etos Kerja (X1).....	78
5.2.3 Disiplin Kerja (X2)	80
5.3. Uji Kualitas Data.....	81
5.3.1 Uji Validitas	81
5.3.2 Uji Reliabilitas	84
5.4. Uji Asumsi Klasik	85
5.4.1 Uji Normalitas.....	85
5.4.2 Uji Multikolonieritas.....	87
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	87
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	88
5.5. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	89
5.6. Uji Hipotesis.....	91
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	91
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	92
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	94
5.7. Pembahasan Hasil Penelitian	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
6.1. Kesimpulan	99
6.2. Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA

PAMPIRAN

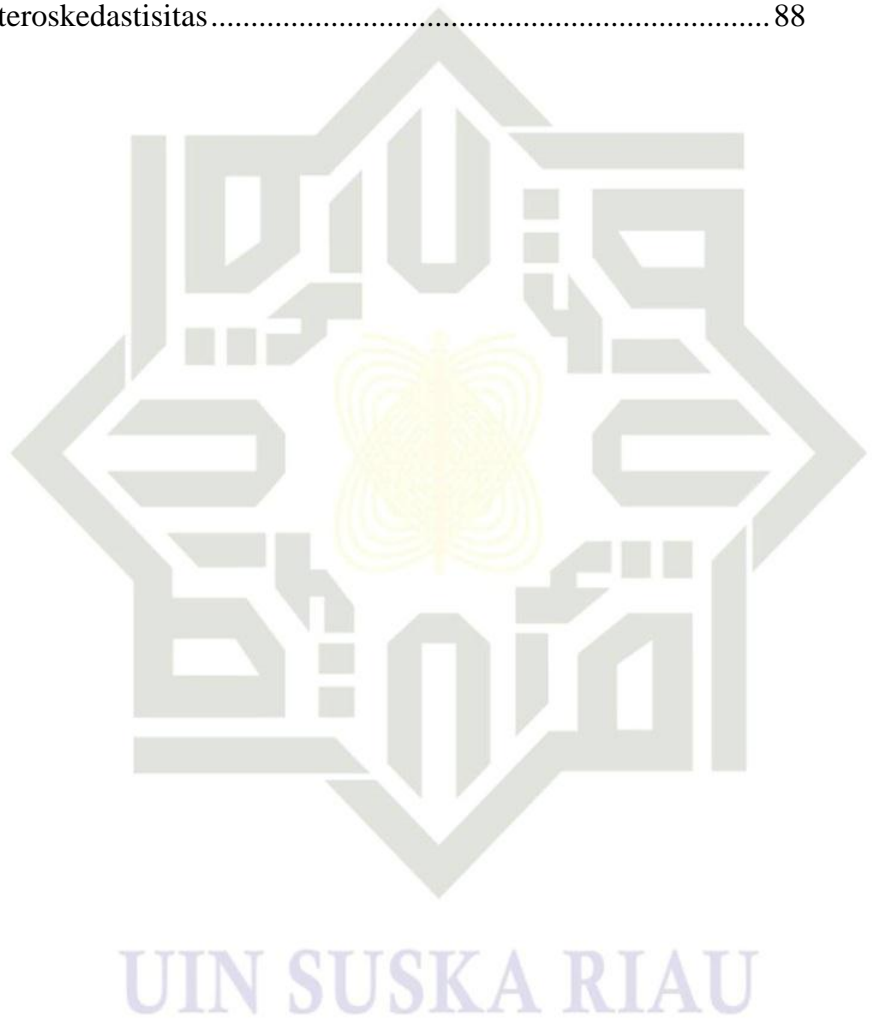
DAFTAR TABEL

Halaman

Halaman	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
Hak Cipta dilindungi Undang-undang	
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	
Tabel 1	Jumlah Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2015-2019 3
Tabel 12	Jumlah Karyawan Perbidang pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 3
Tabel 13	Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017-2019..... 4
Tabel 14	Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2015-2019..... 7
Tabel 15	Data Tindak Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 8
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu 44
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian..... 47
Tabel 3.1	Skala Likert 53
Tabel 3.2	Interprestasi Perhitungan Korelasi 61
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 74
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia..... 75
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan..... 75
Tabel 5.4	Responden Menurut Masa Bekerja 76
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan(Y) 77
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Etos Kerja (X1)..... 79
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X2)..... 80
Tabel 5.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 82
Tabel 5.9	Uji Validitas Etos Kerja (X1)..... 83
Tabel 5.10	Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)..... 84
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas 85
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas 87
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Autokorelasi 88
Tabel 5.14	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda..... 90
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)..... 91
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) 93
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²) 94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Etos kerja pada PT. Citra Riau Sarana	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Citra Riau Sarana	64
Gambar 5.1 Uji Normalitas P-Plot	86
Gambar 5.2 Uji Normalitas Histogram	86
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah organisasi yang menjadi penggerak dan sebagai penentu berhasil atau tidaknya organisasi dalam melaksanakan tugasnya adalah sumber daya manusia, sehingga dalam mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi manusia merupakan faktor yang terpenting.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut **Afandi (2018: 83)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut **Siagian (2010: 93)** ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan serta motivasi, etos kerja dan disiplin kerja.

Kesuksesan dari kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah di capai oleh pegawainya, karena itu perusahaan menuntut karyawannya agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal karena baik atau buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berdampak kepada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

PT. Citra Riau Sarana merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi, dimana perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan, karena dengan adanya karyawan tersebut kegiatan di perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi pada tabel berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
1	2016	124
2	2017	137
3	2018	135
4	2019	121
5	2020	106

Sumber: PT. Citra Riau Sarana 2020

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat jumlah karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2017 terdapat kenaikan jumlah karyawan sebanyak 13 orang, namun mengalami penurunan jumlah karyawan ditahun berikutnya sebanyak 2 orang, hingga ditahun 2020 jumlah karyawan menjadi 106 orang. Departement atau bidang pada PT Citra Riau Sarana terbagi menjadi 7bidang, yakni bidang kantor, bidang laboratorium, bidang sortasi, bidang maintenance/bengkel, bidang produksi, bidang umum dan bidang keamanan. Berikut jumlah karyawan perbidang pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Perbidang pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020

No.	Nama Bidang	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bidang kantor	13
2	Bidang laboratorium	9
3	Bidang sortasi	12
4	Bidang bengkel	14
5	Bidang produksi	47
6	Bidang umum	3
7	Bidang keamanan	8
Total Karyawan		106

Sumber: PT. Citra Riau Sarana 2020



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dari tahun 2016 sampai tahun 2020 pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2020

Bobot	Predikat	2016		2017		2018		2019		2020	
		Jmlh Karyawan (orang)	%	Jmlh Karyawan (orang)	%	Jmlh Karyawan (orang)	%	Jmlh Karyawan (orang)	%	Jmlh Karyawan (orang)	%
1-100	Sangat Baik	75	60,48	85	62,04	81	60	72	59,5	62	58,5
81-90	Baik	49	39,52	48	35,04	49	36,63	48	39,67	41	38,67
71-80	Cukup	0	0	4	2,92	5	3,37	1	0,83	3	2,83
61-70	Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51-60	Buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		124	100%	137	100%	135	100%	121	100%	106	100%

Sumber: PT. Citra Riau Sarana 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan dari tahun 2016 sampai tahun 2020 yang memperoleh predikat sangat baik terbesar terjadi pada tahun 2017 sebanyak 85 karyawan dengan persentase 62,04%, sedangkan penilaian kinerja karyawan yang memperoleh predikat cukup, terbesar terjadi pada tahun 2018 sebanyak 5 karyawan dengan persentase 3,37 %.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi dan akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih cepat.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Priansa (2018: 283)** etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat dia bekerja. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan bahwa pekerjaan yang dijalannya dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas tanpa tujuan dan visi yang jelas ke depan.

Etos kerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat beberapa aspek, yakni: Disiplin, bekerja keras, jujur, kreatif, berfikir positif, bertindak cepat dan tepat.

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 1.1 Etos kerja pada PT.Citra Riau Sarana

Sumber: PT. Citra Riau Sarana 2020

Banyak pihak yang belum menunjukkan etos kerja yang tinggi yang dapat diperlihatkan dari tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini dapat menyebabkan kualitas kerja karyawan yang tidak maksimal sehingga menyebabkan tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan rendah.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut **Afandi (2018: 11)** pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata

State Islamic University of Sultan Saifuddin Syarif Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Kasmir (2016: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa kehadiran. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel tingkat absensi karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2016-2020 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2020

No.	Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Terlambat		Tidak hadir	
			Jumlah (orang)	Persentase (%)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2016	124	18	14,5	5	4,03
2	2017	137	15	10,9	3	2,19
3	2018	135	13	9,6	0	0
4	2019	121	8	6,6	3	2,48
5	2020	124	9	8,5	1	0,94

Sumber: PT. Citra Riau Sarana 2020

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada PT. Citra Riau Sarana dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Jumlah terbesar karyawan yang terlambat terjadi pada tahun 2016 sebanyak 18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan dengan persentase 14,5%, kemudian jumlah terbesar karyawan yang tidak hadir terjadi pada tahun 2016 sebanyak 5 karyawan dengan persentase 4,03%.

Berikut merupakan data tindak pelanggaran disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 1.5 Data Tindak Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2020

No.	Jenis Pelanggaran	2016	2017	2018	2019	2020
		Jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan (orang)
1.	Sanksi ringan:					
a.	Teguran lisan	5	3	7	4	9
2.	Sanksi sedang:					
a.	Surat peringatan	1	2	4	1	3
3.	Sanksi berat:					
a.	Penurunan pangkat	2	0	0	1	0
b.	Pemberhentian untuk sementara waktu	0	0	0	1	0
Total		8	5	11	7	12

Sumber: PT. Citra Riau Sarana 2020

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa terjadi tindak pelanggaran disiplin kerja, yaitu tingkat sanksi ringan dengan jenis teguran lisan terbesar terjadi pada tahun 2020 sebanyak 9 orang, sanksi sedang dengan jenis surat peringatan terbesar terjadi pada tahun 2018 sebanyak 4 orang dan tingkat sanksi berat dengan jenis pemberhentian untuk sementara waktu terjadi pada tahun 2019 sebanyak 1 orang.

Berdasarkan latar belakang tersebut tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja, etos kerja, dan disiplin kerja yang belum maksimal, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi



sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi ?
3. Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk memenuhi syarat tugas akhir S1 serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkan dengan kenyataan yang terjadi serta dapat mengambil manfaatnya untuk kehidupan sehari-hari.

Bagi perusahaan

Bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah untuk menunjang pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang nantinya berguna untuk kemajuan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi kearah yang lebih baik. Serta dapat dijadikan sebagai informasi untuk meningkatkan dan mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan sesuai dengan susunan skripsi ini dengan uraian pokok dari masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis berisikan teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti seperti pengertian dari manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja karyawan, pengertian etos kerja, pengertian disiplin kerja, kerangka pemikiran serta hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, konsep operasional variabel, metode



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV**BAB V****BAB VI**

pengumpulan data, metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan teknik analisis data yang digunakan.

: GAMBARAN UMUM

Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan.

: PENUTUP

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1. KINERJA KARYAWAN

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Menurut **Afandi (2018: 83)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut **Kasmir (2016: 182)** kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempegaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Kasmir (2016: 189)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Afandi (2018: 86)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut **Wirawan (2009:7)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama, masyarakat, dan kompetitor.

2.1.3. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja.

Menurut **Afandi (2018: 85)** ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Menurut **Afandi (2018:87)** penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja, menurut **Afandi (2018: 88)** sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yaitu meliputi:
 - a. Telaah gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b. Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.
2. Tujuan pengembangan
 - a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
 - c. Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.5. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut **Priansa (2018: 271)**, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dalam mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan ketersediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Menurut **Afandi (2018: 89)** dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
 - c) Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a) Kepemimpinan
- b) Kejujuran
- c) Kreativitas

2.2. ETOS KERJA

2.2.1. Pengertian Etos Kerja

Kemajuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan kualitas pribadinya. Karyawan yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi.

Menurut **Priansa (2018: 283)** etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Menurut **Ginting (2016: 7)** etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Etos kerja di dunia kerja menyiratkan 2 hal penting. Yang pertama, bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kedua, bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Etika kerja adalah prinsip-prinsip moral yang mendikte perilaku seseorang dalam bekerja. Etika ini akan menentukan apa yang dilakukan, atau akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Apa yang benar dan dapat diterima



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

versus apa yang tidak benar dan tidak dapat diterima. Dengan demikian etos kerja merefleksikan banyak hal tentang siapa, dan bagaimana seseorang di dunia kerja.

Di dunia kerja, seseorang yang memperagakan etos kerja yang baik, biasanya terpilih untuk posisi yang baik, lebih banyak tanggung jawab dan promosi. Sebaliknya, jika tidak maka pimpinan perusahaan bisa saja menganggap bahwa sang karyawan gagal memberikan nilai wajar untuk upah yang diterima. Tidak ada promosi, dan tidak pula diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut **Ginting (2016:45)** secara minimum, etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung tiga hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket renumerasi yang kiat terima.

2.2.2. Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakter yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut **Priansa (2018: 283-284)**, adalah:

1. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur dan tepat waktu.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, menurut **Priansa (2018: 285)** adalah:

1. Faktor internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dianutnya. Dengan demikian kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lenih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitian bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor eksternal

a. Budaya

Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial politik

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melalui melakukan *benchmarking* terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

2.2.4. Elemen Etos Kerja

Menurut **Priansa (2018: 286)**, ada delapan elemen etos kerja antara lain:

1. Kerja adalah rahmat
 - a. Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan
 - b. Selain mendapatkan upah, pegawai juga akan menerima berbagai kompensasi lainnya, misalnya tunjangan
 - c. Bakat yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia
 - d. Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan
 - e. Dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis, dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korp, dan komunitas.

2. Kerja adalah amanah

- a. Bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan
- b. Bekerja untuk mencapai target
- c. Bekerja dengan tidak menyalahgunakan fasilitas yang diberikan oleh organisasi
- d. Tidak membuat dan menyajikan laporan pekerjaan fiktif bagi organisasi
- e. Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi
- f. Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi secara sadar dan penuh tanggung jawab

3. Kerja adalah panggilan

- a. Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dilakoni oleh setiap orang, terutama melalui pekerjaan adalah panggilan untuk pegawai
- b. Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran dan tenaga
- c. Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan drama hingga tuntas, tidak berpura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggung jawab

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Integritas berarti memenuhi tuntutan drama dan profesi dengan segenap hati, segenap pemikiran, dan segenap tenaga secara total, utuh dan menyeluruh
 - e. Integritas berarti bersikap jujur pada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya
 - f. Integritas bersikap baik sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik kepentingan. Ini mensyaratkan bahwa integritas menjaga diri pegawai sesuai nurani
4. Kerja adalah aktualisasi
 - a. Tak ada sukses yang berarti tanpa bekerja keras
 - b. Bekerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang didambakan sehingga hasil yang diperoleh lebih bermakna
 - c. Tidak berkecil hati ketika menemui kendala dan hambatan, karena itu semua merupakan ujian untuk menjadi lebih baik
 - d. Manusia tidak akan memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat
 - e. Tidak menyesali kegagalan dan terus bergerak untuk menjadi lebih sukses
 5. Kerja adalah ibadah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas bukan demi mencari uang atau jabatan semata

6. Kerja adalah seni

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

7. Kerja adalah kehormatan

- a. Secara okupasional, Pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut
- b. Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi kerjanya di organisasi
- c. Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Secara finansial, pekerjaan memungkinkan manusia menjadi diri sendiri secara ekonomis
 - e. Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjadi perilaku etis dan menjauhi perilaku nista
 - f. Secara personal, jika pengertian moral diatas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna kepercayaan (*trustworthiness*) yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan
 - g. Secara profesional, kehormatan berarti kinerja superior (*superior performance*).
8. Kerja adalah pelayanan
- Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh rendah hati. Apapun pekerjaan kita pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

2.3. DISIPLIN KERJA

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting bagi organisasi, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Di samping itu, disiplin juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang ketidaktahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner.

Menurut **Afandi (2018: 11)** pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

3.3.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018: 12)** disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (*morale*) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Menurut **Afandi (2018: 14)**, fungsi disiplin antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu orrganisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

2.3.4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan, menurut **Afandi (2018: 15)** sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen



2.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018: 20)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi

2.3.6. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut **Veithzal Rivai (2005)** dalam buku **Sinambela (2016: 355-356)** adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.4. PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2010: 63) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit secara praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2009: 194) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kasmir (2016: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Jadi, antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif.

2.5. PANDANGAN ISLAM

Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Setiap pekerjaan yang kita lakukan pada umat islam termasuk beruntung karena semua pedoman dan panduan sudah terkondifikasi,



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kini tinggal bagaimana kita menterjemahkan dan mengapresiasi dalam kegiatan harian, mingguan, dan bulanan. Segala yang kita lakukan adalah sebagai upaya untuk mengharap ridho Allah SWT, maka tatkala kita dimanapun berada tak akan pernah lepas dari untuk mengharap ridho dari-Nya. Adapun ayat dalam Alquran yang membahas tentang kinerja terdapat dalam surah Al-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِيَهُمْ أََعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka drajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan”. (Qs. Al-Ahqaaf: 19).

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Pandangan Islam Tentang Etos Kerja

Manusia diciptakan di dunia sebagai makhluk yang paling sempurna bentuknya (*fi ahsani taqwīm*), yang ditugaskan untuk menyembah Allah SWT dan menjauhi larangannya. Manusia merupakan makhluk jasmaniah dan rohaniah yang memiliki sejumlah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan sandang, pangan, papan, dan sebagainya. Guna memenuhi kebutuhan jasmaniah itu manusia bekerja, berusaha, walaupun tujuan itu tidak semata-mata hanya untuk keperluan jasmaniah semata. Setiap manusia pada dasarnya wajib bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik jasmaniah maupun rohaniyah. Sebagai firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Qs. At-Taubah: 105).

Dari ayat di atas dapat dijelaskan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan karena ibadah kepada Allah SWT. Allah SWT maha mengetahui setiap pekerjaan yang kita lakukan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Disiplin adalah kepatuhan dan kehormatan dalam melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku.

Dalam ajaran islam ada banyak ayat Alquran dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti taat pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain Surah An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Alquran) dan Rasul (sunnahnya); jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Qs. An-Nisa: 59).

Dari ayat di atas dapat dijelaskan bahwa mereka orang-orang beriman haruslah taat kepada Allah SWT, Rasul-Nya dan juga taat pada ulil amri atau pemimpin atas diri mereka selama ulil amri tersebut tidak menyalahi Alquran dan sunnah tentunya.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



2.6. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Melisa Andriani (2018)	Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tugu Raya Kediri	X1.Etos Kerja X2.Kedisiplinan Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Etos Kerja dan Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tugu Raya Kediri
2	Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw (2015)	Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado	X1. Etos Kerja X2. Disiplin Kerja X3. Komitmen Organisasi Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado
3	Mochamad Syafii, Mohammad Ulinnuha (2018)	Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik	X1. Etos Kerja X2. Budaya Organisasi Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Etos Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Naufal Yuwantono, Widodo (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya	X1. Budaya Organisasi X2. Etos Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Budaya Organisasi dan Etos Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya
5	Akhmar Barsah, Asep Ridwan (2020)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta	X1. Etos Kerja X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Etos Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta

2.7. KERANGKA BERPIKIR

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (independen)

Etos Kerja (X1)

Disiplin Kerja (X2)

Variabel terikat (dependen)

Kinerja Karyawan (Y)

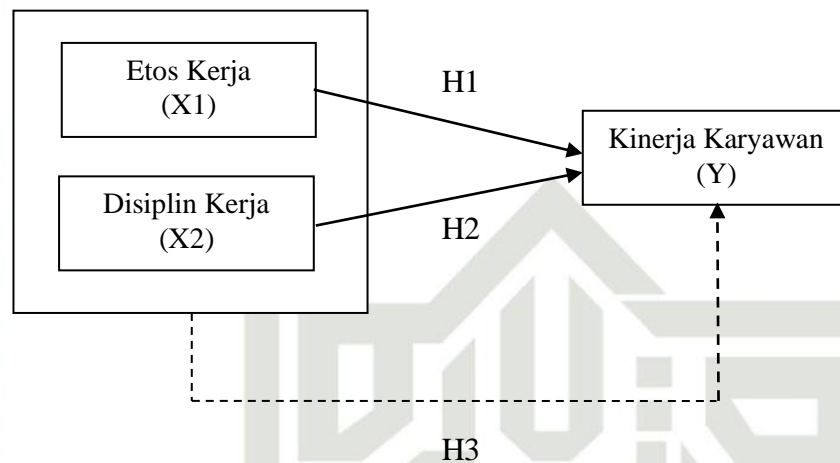
Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian
Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Siagian (2010) dan Kasmir (2016)

Keterangan:

— : Pengaruh secara parsial

- - - : Pengaruh secara simultan

2.8. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka secara hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Diduga bahwa Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

2.9. KONSEP OPERASIONAL VARIABEL

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan variabel terikat Kinerja (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain.

Adapun tabel definisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018:83)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas Afandi (2018:89)	Likert



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Etos Kerja (X ₁)	Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Priansa (2018:283)	1. Keahlian interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan Priansa (2018:283-284)	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2018:12)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Veithzal Rivai (2005) dalam Sinambela (2016:355-356)	Likert

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Citra Riau Sarana yang beralamat di Jalan Sultan Syarif Kasim No 35 Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2020 sampai selesai.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono(2014: 193) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

b. Data Skunder

Menurut Sugiyono (2014: 137) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha di perusahaan. Data ini



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi di perusahaan.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut **Sugiyono (2014: 115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 106 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut **Sugiyono (2012: 116)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 106 orang. Untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan rumus Slovin.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumus yang digunakan adalah:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Toleransi Ketidaktepatan (dalam persen)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,05)^2}$$

$$n = \frac{106}{1,265}$$

$$n = 83,79 \text{ (dibulatkan 84)}$$

Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Diantaranya seluruh karyawan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2012: 116) observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden. Observasi penelitian ini yaitu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang terjadi pada etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

5. Kuesioner

Menurut **Sugiono (2016: 198)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pernyataan yang ada dalam kuesioner dibentuk dengan menggunakan skala Likert dengan interval 1-5. Dalam paparan Sugiyono (2016: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot terhadap masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pernyataan. Jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberi skor rendah. Berikut tabel skala likert:

Tabel 3.1 Skala Likert

Kriteria	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam skala likert ditetapkan lima kategori jawaban yaitu SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, KS untuk kurang setuju, TS untuk tidak setuju dan STS adalah sangat tidak setuju. Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Ketika pernyataan bersifat positif atau sesuai dengan indikator maka kriterianya adalah *favorable*, dan penilaian tertinggi atau SS nya bernilai 5 point, namun jika pernyataan bersifat negatif maka ia *unfavorable* dengan penilaian tertinggi atau SS nya bernilai 1 point.

3.5. Analisis Data

a. Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

b. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016: 8)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

3.6. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2012: 111)** uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung (correlated/ total indikator)* $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika *r hitung (correlated/ total indikator)* $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Kriteria valid



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah sebagai berikut. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrument atau item-item

pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011: 111) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut Noor (2011: 112) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.



3.7.2 Uji Multikolonieritas

Menurut **Imam Ghozali (2011: 105-106)** uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolonieritas yang harus diatasi. Mengukur multikolonieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011: 95)** pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas yaitu sebagai berikut:

- a). Jika nilai signifikansi > 0.05 , kesimpulannya adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.
- b). Jika nilai signifikansi < 0.05 , kesimpulannya adalah terjadi heterokedastisitas.

3.7.4 Uji Autokolerasi

Menurut **Suliyanto (2011: 126)** autokolerasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a). Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokolerasi positif.
- b). Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokolerasi.
- c). Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokolerasi negatif.

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011: 53)** analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = Error

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2012: 98)** uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1). Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2). Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9.2 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali (2012: 98)**, Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen.

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dan sebaliknya. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut **Ghozali (2012:97)**, koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat dilihat pada ketentuan dibawah ini:

Tabel 3.2 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah disediakan adalah antara 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka dianggap bernilai 0 (nol).

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen.

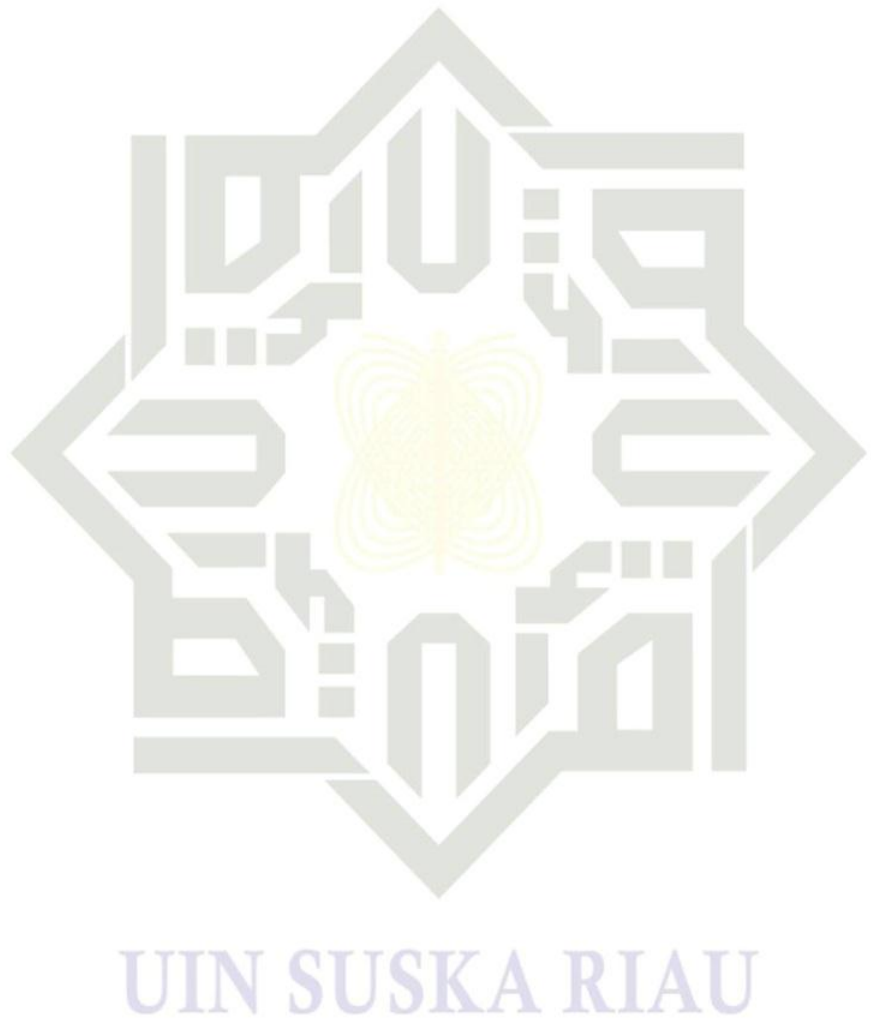
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Citra Riau Sarana merupakan pabrik dan perkebunan yang didirikan pada Desember 2001 di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau dengan kantor pusat Agro Mandiri Sejahtera (AMS) terletak di DKI Jakarta.

Landasan hukum yang ditetapkan berdasarkan Izin Prinsip Direktorat Jendral Perkebunan No. HK. 350/E5.801/09.97 tiga pabrik dan dua kebun yaitu PT. Citra Riau Sarana atau Pabrik Teso Satu (PTS), PT. Citra Riau Sarana Dua atau Pabrik Teso Dua (PTD), PT. Citra Riau Sarana Tiga atau Pabrik Teso Tiga (PTT) dengan kebun inti dan kebun plasma.

PT. Citra Riau Sarana Satu berkapasitas 45 ton/jam guna mencukupi kapasitas hasil kebun dan dilengkapi dengan unit pengolahan limbah (IPAL) sesuai kapasitas PKS yang dibangun. PT. Citra Riau Sarana mendapatkan peruntukan lahan seluas 24.439,50 Ha itra (Berdasarkan SK.HPL No. 9/HPL/DA/1981 dan SK.HPL No. 38/HPL/DA/1981) dan merencanakan kegiatan pembangunan kebun kelapa sawit dengan pola KKPA seluas 10.000 ha dan kebun inti seluas 7.500 ha. Peserta pola kebun KKPA berjumlah 5.000 KK dengan kapasitas luas untuk lahan kebun plasma adalah 10.000 ha dengan luas adalah 2 ha per KK, sedangkan lahan kebun inti tidak dilakukan kegiatan ganti rugi.



4.2. Visi dan Misi

© Hak cipta dilindungi undang-undang
Visi: UIN Suska Riau
Misi: UIN Suska Riau

Menjadi salah satu perusahaan Agribisnis Indonesia yang terkemuka dengan pengolahan terbaik dan memberikan keuntungan tinggi.

Meningkatkan perkembangan perusahaan dengan standar kualitas tinggi, ramah lingkungan dan berkelanjutan serta memberikan nilai tambah yang lebih untuk seluruh “Stakeholder”.

4.3. Struktur Organisasi

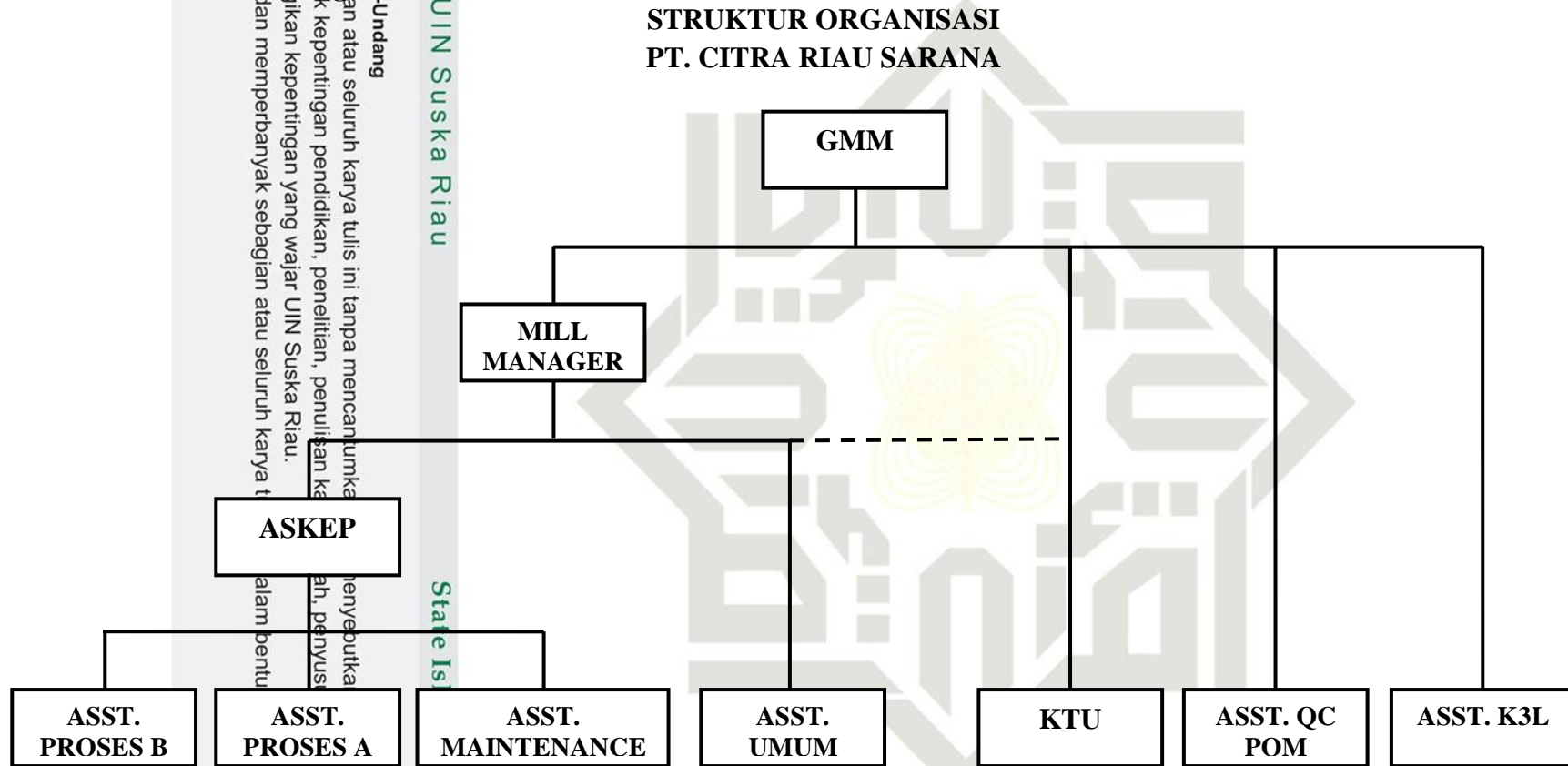
Struktur organisasi merupakan salah satu pemegang peran penting dalam berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan termasuk didalamnya kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan. Struktur organisasi diciptakan untuk meningkatkan hubungan antar individu-individu demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Struktur organisasi menjelaskan bagian dari pembagian tugas, wewenang serta tanggung jawab setiap individu-individu yang terkait. Adapun struktur PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut:

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang
Visi: UIN Suska Riau
Misi: UIN Suska Riau
Stae Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

4.3.1. Struktur Organisasi PT. Citra Riau Sarana



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Citra Riau Sarana

Sumber: PT. Citra Riau Sarana (2020)



4.4. Job Deskripsi

4.4.1. Kepala Pabrik (Mill Head)

Tanggung jawab:

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional dalam mencapai target produksi yang maksimal dan menekan cost serendah mungkin, memenuhi target TBS yang masuk ke PKS setiap harinya dan mendapatkan hasil CPO-PK yang sesuai anggaran tahunan serta dengan mutu yang baik.

Tugas Pokok:

1. Memastikan dan menjamin kapasitas PKS sesuai target yang ditentukan dan hasil produk bermutu baik.
2. Bertanggung jawab atas kegiatan administrasi dan memastikan terlaksananya prosedur “traceability” di unit kerjanya (pelaporan keuangan, hasil olahan, hasil rendaman CPO/PK, dll).
3. Memastikan dan mengontrol pelaksanaan dalam perawatan dan perbaikan mesin-mesin produksi serta memastikan peralatan kerjanya dapat memenuhi syarat K3 di PKS.
4. Memberikan bimbingan kepada karyawan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.
5. Menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun pemerintah setempat dan seluruh komponen masyarakat.
6. Membuat budget dan cost produksi di unit kerjanya serta memastikan cost tidak melebihi budget.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Memastikan hasil olahan PKS dapat tercapai melebihi target dengan mutu baik.
8. Bertanggungjawab atas kenyamanan dan keamanan lingkungan kerjanya (maintenance dan housekeeping).
9. Bertanggungjawab atas kinerja bawahannya.
10. Lain-lain sesuai instruksi atasan langsung (RPTM/Ka. Unit).

4.4.2. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tanggung Jawab:

1. Mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktivitas harian dalam hal penerapan sistem administrasi PGA, Store, logistic, WB, security, accounting dan kasir.
2. Menjamin kelancaran pengiriman produksi CPO dan Kernel.
3. Memastikan pembayaran gaji karyawan sesuai dan tepat waktu.
4. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi tentang kebijakan, peraturan, prosedur kepada seluruh karyawan.
5. Mengontrol penggunaan dan pelaporan petty cash pabrik kepada management
6. Memastikan keakuratan dan ketepatan laporan traceability.

Tugas Pokok:

1. Melakukan pengawasan terhadap administrasi logistik, administrasi accounting, personalia, store, kasir, timbangan dan security.
2. Memastikan keakuratan laporan penerimaan TBS, pengiriman CPO dan PK.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Mengontrol cost dan budget operasional.
4. Mengawasi implementasi prosedur administrasi gudang, accounting, kasir, security, logistic dijalankan dengan benar.
5. Mensosialisasikan semua kebijakan dan peraturan perusahaan kepada karyawan.
6. Mengontrol perizinan perusahaan.
7. Memberikan pembinaan kepada security agar menjalankan tugas dengan baik.

4.4.3. Section Head Produksi

Tanggung Jawab:

1. Bertanggung jawab dalam mengontrol pelaksanaan shift dengan lancar dan efisien untuk memaksimalkan hasil produksi (CPO dan PK).
2. Bertanggung jawab dalam mengontrol proses produksi dengan lancar dan efisien.
3. Menyediakan data TBS olah untuk kebutuhan data traceability.

Tugas Pokok:

1. Memimpin dan mengarahkan asst spv produksi dalam mengoperasikan pabrik.
2. Membantu mill head dalam menjalankan semua tugas pengelolaan pabrik.
3. Mengawasi kinerja bawahannya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Memberikan masukan kepada mill head untuk pengoperasian pabrik yang optimal.
5. Mengawasi pekerja demi kelancaran dan efisiensi operasi.
6. Meminimalkan lossis dan memaksimalkan hasil produksi CPO dan PK.
7. Mengatur pergantian shift.
8. Bekerjasama dengan staff laboratorium untuk meningkatkan kontrol atas kualitas produksi.
9. Memastikan bahwa seluruh peralatan dalam kondisi kerja yang baik.
10. Menjaga pabrik, mesin dan areal pabrik tetap bersih dan rapi setiap saat.
11. Mengontrol laporan pemakaian solar, bahan bakar cangkang dan fiber.
12. Mengontrol laporan-laporan harian masing-masing stasiun.
13. Mengawasi pekerja dalam pelaksanaan kebijakan, prosedur dan peraturan K3.
14. Mengawasi implementasi prinsip/kriteria RSPO, ISPO dan sertifikasi lainnya.

4.4.4. Section Head Maintenance

Tugas Pokok:

1. Melaksanakan perawatan dan perbaikan mesin-mesin, alat produksi dan fasilitasnya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Mencegah kerusakan dini mesin-mesin dan merawat sesuai schedule perawatan.
3. Mengawasi kualitas pekerjaan para teknisi bagian maintenance dan electrical.

Tanggung Jawab:

1. Bertugas dan bertanggung jawab serta mendapat wewenang dari pimpinan PKS Citra Riau Sarana, mengawasi dan mengontrol Group Leader Maintenance dan Electrical beserta personil maintenance/electrical, dalam hal pelaksanaan pemeliharaan preventif dan perbaikan-perbaikan mesin, electrical sehingga proses produksi berjalan lancar.
2. Melaksanakan trouble shooting dan meng-upgrade pabrik.
3. Menerapkan good engineering practice dalam rangka aspek pemeliharaan pabrik dan infrastruktur perusahaan.
4. Mengontrol biaya pemeliharaan dan efisiensi operasional workshop.
5. Merencanakan, mengawasi dan melaksanakan program pemeliharaan dan perbaikan dengan job schedule dan maintenance schedule secara sistematis serta menyimpan data pemeliharaan yang up to date.
6. Bekerjasama dengan Sec. Head dan Group Leader proses untuk memastikan kelancaran operasional pabrik.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Memotivasi bawahan untuk mencapai efisiensi yang maksimum membentuk kerjasama tim yang kuat, rasa bertanggung jawab, dedikasi bekerja, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
8. Memberikan pelatihan terkait K3 kepada bawahan dan mengawasi bawahan dalam aplikasi kebijakan, prosedur dan peraturan K3 di tempat kerja.
9. Lain-lain sesuai instruksi atasan langsung dari pimpinan perusahaan.

4.4.5. Group Leader QC

Tugas Pokok:

1. Mengawasi analisa dan mutu CPO dan PK hasil produksi.
2. Mengawasi analisa dan mutu CPO dan PK yang akan di dispatch.
3. Mengawasi lossis minyak CPO dan kernel.
4. Memastikan keakuratan laporan kualitas minyak dan lossis harian dan bulanan.
5. Mengawasi pengelolaan IPAL dan land aplikasi.
6. Melakukan pemantauan kualitas limbah cair setiap bulan dengan mengirimkan sampel kepada laboratorium terakreditasi.
7. Mengawasi kualitas parameter air baku dan air umpan boiler serta menyesuaikan dosis kimia sesuai saran dan rekomendasi Nalco.
8. Menyediakan data penggunaan chemical, penggunaan air, analisa COD bulanan air limbah, pemakaian fibre untuk kebutuhan GHG calculation.

Tanggung Jawab:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Melaksanakan prosedur/sop laboratorium.
2. Melaksanakan pengelolaan IPAL sesuai peraturan yang berlaku.
3. Memastikan kualitas air yang diaplikasikan ke LA sesuai baku mutu peraturan yang berlaku.
4. Melakukan penyuluhan K3 terkait penggunaan bahan kimia.
5. Mengevaluasi laporan harian lossis dan produksi CPO dan kernel.
6. Mengawasi operasional laboratorium secara keseluruhan.
7. Mengimplementasikan dan mengevaluasi prinsip dan kriteria RSPO terkait laporan penggunaan bahan kimia, air konsumsi, debit limbah cair, penggunaan bahan bakar boiler (fibre), laporan hasil analisa limbah cair harian.
8. Mengawasi operasional dan perawatan IPAL untuk mencapai tingkat BOD dan pH yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah.
9. Mengawasi operasional land aplikasi.
10. Melaksanakan kalibrasi debit limbah cair yang dihasilkan untuk memastikan mass balance limbah hasil produksi yang telah ada sebesar 58% (mass balance) selama 10 hari.
11. Bertanggung jawab atas kebersihan areal laboratorium, IPAL dan land aplikasi.
12. Memotivasi bawahan untuk mencapai efesiensi yang maksimum, membentuk kerja sama tim yang kuat, rasa bertanggung jawab, dedikasi bekerja, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
13. Lain-lain sesuai instruksi atasan langsung dan pimpinan perusahaan.



4.4.6. Environment Health & Safety (EHS)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Tugas Pokok:

1. Memutuskan masalah lingkungan dan K3 harian.
2. Mengontrol sistem dokumentasi ISPO dan RSPO.

Tanggung Jawab:

1. Mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktifitas harian dalam hal penerapan sistem atau manual EHS.
2. Membantu pimpinan unit dalam hal terkait dengan lingkungan dan K3.
3. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi kebijakan peraturan, manual, prosedur serta standard lingkungan dan K3.
4. Memberikan peringatan dini dan konsultasi kepada bagian yang menyimpang dari standard/manual atau membahayakan lingkungan/karyawan [unsafe action-condition].
5. Mengkoordinir dan melaksanakan pemantauan, pengukuran parameter kunci lingkungan dan K3 serta melaporkan ke EHSC HO serta instansi terkait.
6. Melakukan audit lingkungan dan inspeksi K3 secara periodik.
7. Melakukan safety observation dengan melibatkan masing-masing pimpinan area kerja.
8. Mengendalikan dan memelihara dokumen lingkungan dan K3.
9. Mengendalikan komunikasi lingkungan dan K3 internal dan eksternal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10. Membantu pimpinan area kerja, dalam hal evaluasi dan pengadaan sarana dan prasarana untuk menanggulangi pencemaran, kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja.
11. Membantu menyediakan data yang diperlukan oleh pimpinan unit [Ka. Unit/RPTM] di dalam evaluasi kinerja LK3.
12. Sebagai perumus dalam implementasi prinsip dan kriteria ISPO dan RSPO di PKS Citra Riau Sarana.
13. Memberikan penyuluhan terkait prinsip ISPO dan RSPO kepada karyawan.
14. Memastikan Person in Charge (PIC) melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kebutuhan data pada ISPO dan RSPO.
15. Menyediakan data terkait lingkungan dan K3 sesuai kebutuhan ISPO dan RSPO.
16. Membantu KTU dan Mill Head dalam mengadakan dan menyediakan data terkait ISPO dan RSPO.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini diindikasikan melalui hasil rekapitulasi tanggapan responden paling banyak menyatakan setuju dengan jumlah 265 tanggapan dengan persentase 52,6%. Ini berarti etos kerja yang optimal dapat memajukan dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dengan baik.
2. Secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden paling banyak menyatakan setuju dengan jumlah 196 tanggapan dengan persentase 46,7%. Ini berarti disiplin kerja yang semakin tinggi dan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

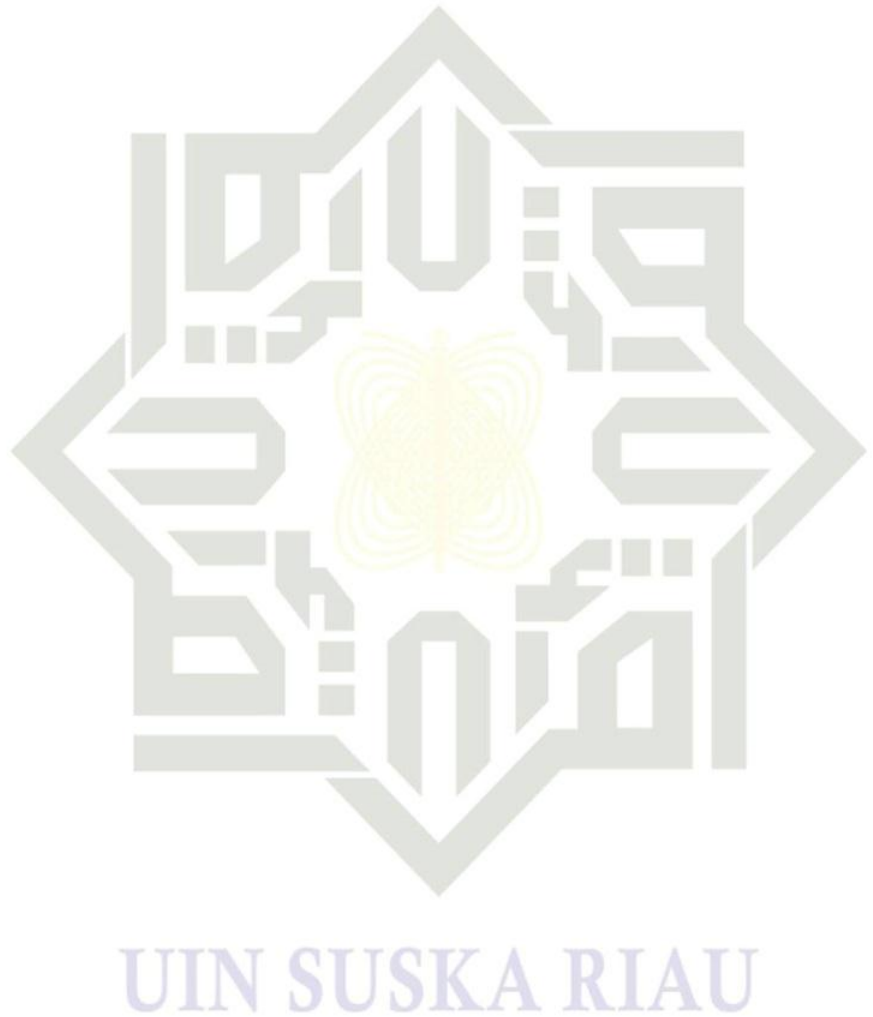
3. Secara simultan Etos Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan presentase pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 67,9%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran perlengkapan terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal yang dapat dilakukan adalah dengan menumbuhkan dan meningkatkan sikap etos kerja yang baik pada diri setiap karyawan. Salah satu caranya yaitu dengan pemberian motivasi baik internal maupun eksternal, misalnya dengan diadakannya acara gathering untuk mempertemukan karyawan antar departemen.

2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah dengan membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dapat dimengerti oleh setiap karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Fandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
2. Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama RI, Kota Bekasi, Jawa Barat: Cipta Bagus Segara
3. Andriani, M. (2018). Pengaruh etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3(1), 25-32.
4. Ariansah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), 141-150
5. Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
6. Ginting, Desmon. 2016, *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Penerbit: Pt. Elex Media Komputindo
7. Hasibuan, Malayu S.P., 2013. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
8. Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI.
9. Malayu S. P. Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
10. Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
11. Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv. ALFABETA.
12. Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
13. Siagian, Sondang P, 2009, *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan kinerja"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Andi

Yafii, M., & Ulinnuha, M. (2018). Pengaruh Etos kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik. *Gema Ekonomi*, 7(1), 61-69.

Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).

Widodo, W., & Yuwantono, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2).

Wirawan. 2009: *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan, Teori Psikologis, Perilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.



KUESIONER

Pekanbaru, Desember 2020

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruhnya atau sebagian dari isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengutip, menyalin, atau seluruhnya atau sebagian dari isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
di Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa Strata Satu (S1), saya bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu, Saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,

Nurhadi

NIM: 11671100115



A. Identitas responden

Nama Responden :

Usia : ☐ < 20 Tahun ☐ 30-39 Tahun
☐ 20-29 Tahun ☐ >40 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Tabatan :

Lama Bekerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ >15 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SD/Sederajat ☐ S1
☐ SMP/Sederajat ☐ S2
☐ SMA/Sederajat

B. Petunjuk Pengisian

- Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
- Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i, memberikan tanda *check list* (✓) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:
 - SS : apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut
 - S : apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut
 - KS : apabila anda Kurang Setuju dengan pernyataan tersebut
 - TS : apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
 - STS : apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
- Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
- Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
- Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dan selamat bekerja.

C. Daftar Pernyataan

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Kuantitas hasil kerja</i>					
1.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
B.	<i>Kualitas hasil kerja</i>					
1.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
6.	<i>Efesiensi dalam melaksanakan tugas</i>					
6.	Efesiensi dalam waktu kerja oleh karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
7.	<i>Disiplin kerja</i>					
7.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan					
8.	<i>Inisiatif</i>					
8.	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
9.	<i>Ketelitian</i>					
9.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
10.	<i>Kepemimpinan</i>					
10.	Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya					
11.	<i>Kejujuran</i>					
11.	Karyawan selalu bertindak jujur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan					
12.	<i>Kreatifitas</i>					
12.	Saya selalu mempunyai ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					

Etos Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	<i>Keahlian interpersonal</i>					
1.	Saya mampu menjalin hubungan kerja sama dengan pegawai lainnya supaya pekerjaan lebih sukses					
2.	<i>Inisiatif</i>					
2.	Saya memiliki kemauan yang keras dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan					
3.	<i>Inisiatif</i>					
3.	Saya selalu menekuni pekerjaan dengan sungguh-sungguh					



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4.	Saya dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan					
6.	<i>Dapat diandalkan</i>					
6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu instruksi pimpinan					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Kehadiran</i>					
1.	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
B.	<i>Ketaatan pada peraturan kerja</i>					
2.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					
C.	<i>Ketaatan pada standar kerja</i>					
3.	Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan					
D.	<i>Tingkat kewaspadaan tinggi</i>					
4.	Saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik					
E.	<i>Bekerja etis</i>					
5.	Bila saya melakukan kesalahan akan mendapatkan sanksi disiplin					

N	KINERJA KARYAWAN (Y)										ETOS KERJA (X1)							DISIPLIN KERJA (X2)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL_Y	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL_X1	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL_X2	
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	39	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	5	4	23	
RESPONDEN 3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	4	5	24	
RESPONDEN 4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	34	4	5	4	4	3	3	23	5	5	5	5	4	24	
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	3	23	4	2	3	3	4	16	
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	5	3	21	
RESPONDEN 7	5	4	4	4	5	5	5	5	4	42	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	4	5	23	
RESPONDEN 8	5	4	4	4	4	5	5	4	5	42	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	5	4	23	
RESPONDEN 9	5	4	4	4	5	4	4	5	5	41	5	5	5	5	3	5	28	4	4	5	5	5	23	
RESPONDEN 10	5	4	4	4	5	5	5	4	4	41	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	25	
RESPONDEN 11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	40	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	21	
RESPONDEN 12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	39	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	4	4	21	
RESPONDEN 13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	43	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	24	
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	
RESPONDEN 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	3	4	4	21	5	4	5	5	4	23	
RESPONDEN 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	13	
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	4	21	
RESPONDEN 18	5	4	3	3	3	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22	
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	21	
RESPONDEN 20	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	4	4	23	
RESPONDEN 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	5	22	
RESPONDEN 22	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	4	3	3	3	4	4	21	5	4	4	4	4	21	
RESPONDEN 23	5	4	4	4	4	5	4	5	4	40	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	20	
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	4	23	
RESPONDEN 25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	4	4	22	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hasil penelitian, yang telah dipublikasikan dalam bentuk laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, tanpa seizin penerbit.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperjualbelikan salinan dari hasil penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

N	KINERJA KARYAWAN (Y)										ETOS KERJA (X1)							DISIPLIN KERJA (X2)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL_Y	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL_X1	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL_X2	
RESPONDEN 26	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	4	2	3	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	
RESPONDEN 27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	5	5	23	
RESPONDEN 28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	2	3	3	20	3	3	3	4	3	16	
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	3	4	17	
RESPONDEN 30	3	4	4	4	3	4	5	5	5	36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	4	18	
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	
RESPONDEN 32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	
RESPONDEN 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	2	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	
RESPONDEN 34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	4	22	
RESPONDEN 35	5	4	4	4	5	4	5	5	4	42	5	4	4	4	4	5	26	5	3	3	4	4	19	
RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	5	3	2	4	21	5	4	5	4	4	22	
RESPONDEN 37	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	5	23	
RESPONDEN 38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20	
RESPONDEN 39	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	5	4	4	27	5	4	5	5	4	23	
RESPONDEN 40	5	4	5	4	4	4	5	5	5	42	5	4	4	4	5	4	26	5	5	3	5	5	23	
RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	21	
RESPONDEN 42	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39	4	4	3	3	3	4	21	4	5	4	4	4	21	
RESPONDEN 43	5	4	4	5	5	5	4	5	5	43	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	23	
RESPONDEN 44	3	4	3	4	3	3	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	
RESPONDEN 45	5	4	4	4	4	5	4	4	5	41	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	22	
RESPONDEN 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	2	3	3	2	17	4	4	4	5	4	21	
RESPONDEN 47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	3	4	19	3	4	5	5	3	20	
RESPONDEN 48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	5	4	22	
RESPONDEN 49	5	4	5	4	5	5	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	24	
RESPONDEN 50	5	4	4	5	4	4	5	5	5	42	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	23	

N	KINERJA KARYAWAN (Y)										ETOS KERJA (X1)							DISIPLIN KERJA (X2)						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL_Y	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL_X1	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL_X2	
RESPONDEN 51	5	5	5	4	4	4	4	3		38	3	3	4	4	3	3	20	5	5	4	4	4	22	
RESPONDEN 52	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4	4	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	21	
RESPONDEN 53	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4	3	5	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	
RESPONDEN 54	5	4	5	4	4	4	4	5		40	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	22	
RESPONDEN 55	3	4	4	3	3	4	4	4		31	4	4	3	4	3	4	22	5	4	3	4	4	20	
RESPONDEN 56	5	5	5	4	4	4	4	5		40	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	23	
RESPONDEN 57	4	4	4	4	4	4	5	4		38	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	4	4	20	
RESPONDEN 58	4	4	4	4	4	3	3	4		34	4	4	3	3	4	3	21	5	5	4	4	4	22	
RESPONDEN 59	3	4	4	3	3	4	3	4		31	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	3	2	12	
RESPONDEN 60	4	4	4	4	3	3	4	4		34	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20	
RESPONDEN 61	4	4	5	5	5	4	4	4		40	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	24	
RESPONDEN 62	4	4	4	4	5	4	4	4		38	5	4	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	15	
RESPONDEN 63	5	4	4	4	4	4	5	5		40	4	3	4	4	4	5	24	4	4	5	4	4	21	
RESPONDEN 64	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	4	24	
RESPONDEN 65	4	4	4	4	4	4	4	4		36	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	3	23	
RESPONDEN 66	4	4	4	4	4	3	3	4		34	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	3	19	
RESPONDEN 67	5	5	5	5	5	5	5	5		45	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	25	
RESPONDEN 68	4	4	4	5	4	5	4	5		41	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	23	
RESPONDEN 69	3	3	3	3	3	3	3	3		27	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	15	
RESPONDEN 70	4	4	3	3	4	4	4	4		33	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	20	
RESPONDEN 71	3	4	4	4	4	4	4	4		35	4	3	3	4	3	4	21	4	5	5	4	4	22	
RESPONDEN 72	4	4	4	4	4	4	4	5		36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	
RESPONDEN 73	4	4	4	4	4	5	5	4		39	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	24	
RESPONDEN 74	5	5	4	5	4	5	4	5		42	4	4	5	4	5	5	27	5	4	5	5	5	24	
RESPONDEN 75	4	4	4	3	4	4	4	4		35	3	3	4	4	4	3	21	5	5	4	3	4	21	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyesunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan atau menyebarkan hasil penelitian, penulisan karya tulis, atau pencantuman dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyesunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

N	KINERJA KARYAWAN (Y)										ETOS KERJA (X1)							DISIPLIN KERJA (X2)					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL_Y	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL_X1	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL_X2
RESPONDEN 76	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	5	3	18
RESPONDEN 77	5	4	4	4	5	4	4	5	4	38	4	4	4	5	4	3	24	4	5	3	3	5	20
RESPONDEN 78	4	4	5	5	5	5	4	5	4	42	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	5	23
RESPONDEN 79	4	4	4	4	5	4	5	5	5	42	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	4	4	21
RESPONDEN 80	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	3	5	5	5	5	3	26	5	5	5	5	4	24
RESPONDEN 81	5	5	4	4	5	4	4	4	4	40	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	4	5	24
RESPONDEN 82	5	4	4	4	4	4	5	5	4	40	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	5	4	22
RESPONDEN 83	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40	5	5	4	3	4	5	26	4	4	4	4	5	21
RESPONDEN 84	4	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	4	23



REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

1. Miliar
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	13	15,5	15,5	16,7
	S	52	61,9	61,9	78,6
	SS	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,6	3,6	3,6
	KS	17	20,2	20,2	23,8
	S	42	50,0	50,0	73,8
	SS	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,6	3,6	3,6
	KS	16	19,0	19,0	22,6
	S	44	52,4	52,4	75,0
	SS	21	25,0	25,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	18	21,4	21,4	22,6
	S	41	48,8	48,8	71,4
	SS	24	28,6	28,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	17	20,2	20,2	22,6
	S	45	53,6	53,6	76,2
	SS	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	16	19,0	19,0	20,2
	S	41	48,8	48,8	69,0
	SS	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

VARIABEL X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	9	10,7	10,7	13,1
	S	32	38,1	38,1	51,2
	SS	41	48,8	48,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	7	8,3	8,3	10,7
	S	41	48,8	48,8	59,5
	SS	34	40,5	40,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,4	2,4	2,4
	KS	10	11,9	11,9	14,3
	S	38	45,2	45,2	59,5
	SS	34	40,5	40,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	9	10,7	10,7	11,9
	S	38	45,2	45,2	57,1
	SS	36	42,9	42,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	KS	10	11,9	11,9	13,1
	S	47	56,0	56,0	69,0
	SS	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	11,9	11,9	11,9
	S	41	48,8	48,8	60,7
	SS	33	39,3	39,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	13,1	13,1	13,1
	S	41	48,8	48,8	61,9
	SS	32	38,1	38,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	9,5	9,5	9,5
	S	49	58,3	58,3	67,9
	SS	27	32,1	32,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	13,1	13,1	13,1
	S	43	51,2	51,2	64,3
	SS	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	11,9	11,9	11,9
	S	48	57,1	57,1	69,0
	SS	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	10,7	10,7	10,7
	S	50	59,5	59,5	70,2
	SS	25	29,8	29,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	10,7	10,7	10,7
	S	48	57,1	57,1	67,9
	SS	27	32,1	32,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	10,7	10,7	10,7
	S	47	56,0	56,0	66,7
	SS	28	33,3	33,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	7,1	7,1	7,1
	S	47	56,0	56,0	63,1
	SS	31	36,9	36,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	



UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,11	8,772	,569	,845
X1.2	20,15	7,771	,685	,824
X1.3	20,15	8,156	,599	,840
X1.4	20,10	7,774	,736	,814
X1.5	20,15	8,060	,664	,828
X1.6	20,05	8,239	,612	,837

VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16,98	4,867	,561	,775
X2.2	17,04	4,782	,654	,745
X2.3	17,07	4,814	,594	,764
X2.4	17,01	5,000	,584	,767
X2.5	17,14	5,208	,549	,778

VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	33,82	14,197	,674	,887
Y.2	33,85	14,518	,592	,894
Y.3	33,87	14,718	,627	,891
Y.4	33,87	14,091	,697	,885
Y.5	33,90	14,232	,712	,884
Y.6	33,90	14,569	,659	,888
Y.7	33,88	14,323	,702	,885
Y.8	33,87	14,428	,669	,888
Y.9	33,80	14,645	,660	,888

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI RELIABILITAS

- VARIABEL X1**
- Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	6

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	5

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	9

UIN SUSKA RIAU



UJI ASUMSI KLASIK

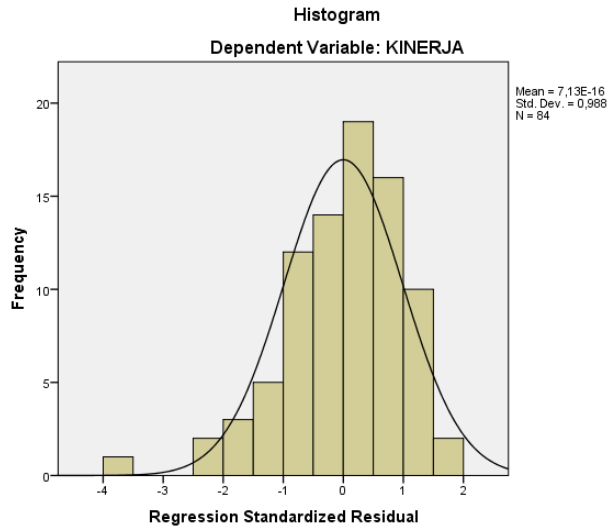
UJI NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

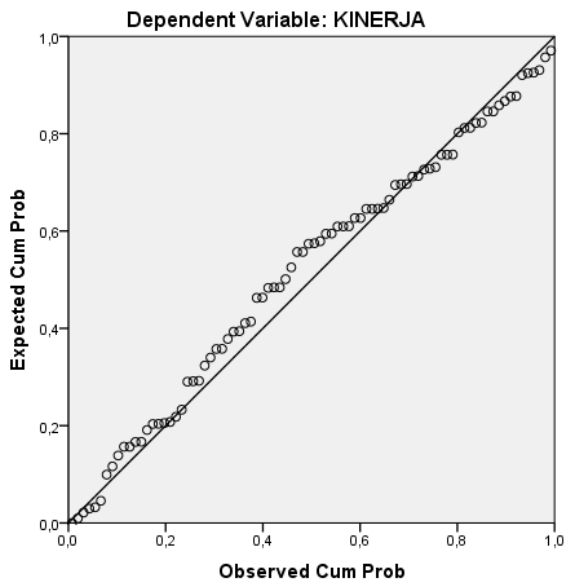
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37677166
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,048
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,788	2,221		4,407	,000		
ETOS KERJA	,777	,101	,616	7,676	,000	,600	1,666
DISIPLIN KERJA	,450	,126	,287	3,578	,001	,600	1,666

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,829 ^a	,686	,679	2,406	1,896

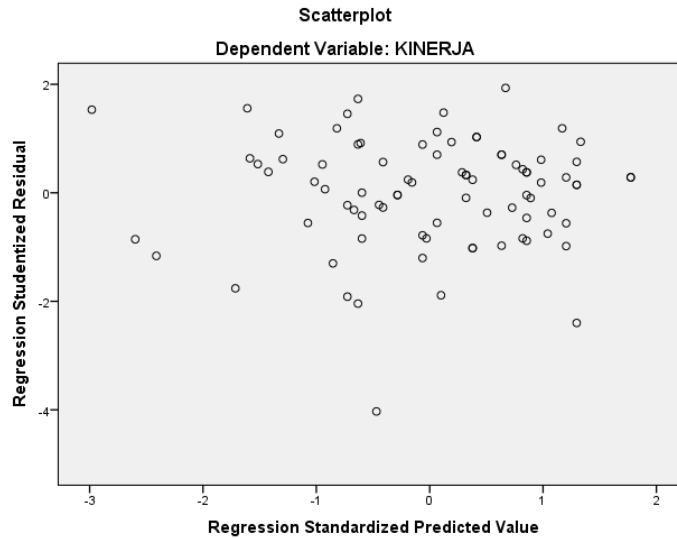
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI PERSAMAAN REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,788	2,221		4,407	,000
ETOS KERJA	,777	,101	,616	7,676	,000
DISIPLIN KERJA	,450	,126	,287	3,578	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI HIPOTESIS

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1026,367	2	513,184	88,655	,000 ^b
	Residual	468,871	81	5,789		
	Total	1495,238	83			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA



UJI PARSIAL (T)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,788	2,221		4,407	,000
ETOS KERJA	,777	,101	,616	7,676	,000
DISIPLIN KERJA	,450	,126	,287	3,578	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,686	,679	2,406

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3966/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 16 November 2020 M
30 Rabiul Awwal 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Citra Riau Sarana
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nurhadi
NIM. : 11671100115
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan
Singingi" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan
yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. CITRA RIAU SARANA

Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat
Kabupaten Kuantan Singingi
Riau

Bumi mulya , 16 Desember 2020

No. : 058/EXT-PKS/CRS/XII/2020
Hal : Konfirmasi Penelitian/Riset

Kepada : Yth Bpk/Ibu
UIN SUSKA RIAU
Di
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat no : Un.04/F.VII/PP.00.9/3966/2020 pada tanggal 11 November 2020
perihal permohonan ijin Penelitian :

Nama : Nurhadi
NIM : 11671100115
Jurusan : Manajemen
Semester : IX Sembilan

Bersama ini kami sampaikan bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di perusahaan kami dibulan Desember 2020 dengan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : PT.Citra Riau Sarana
Pada Tanggal : 16 Desember 2020

Pimpinan PT.Citra Riau Sarana

for

Boyke Rustiadie
Mill Manager



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap **NURHADI**, lahir di Sungai Sirih, 15 September 1997. Merupakan anak dari Ayah Widodo dan Ibu Miasih dan merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 015 Sungai Sirih pada tahun 2010. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama

SMPN 4 Singingi pada tahun 2013. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 2 Singingi pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan Pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Program Studi S1 Manajemen.

Pada tanggal 07 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau. Selanjutnya pada tanggal 08 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi Riau.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada tanggal 14 April 2021 dengan judul skripsi **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).